PARTICULARITĂȚILE ÎNCETĂRII RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ ALE FEMEILOR

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector universitar (USM)

REZUMAT

Este ilegală concedierea sau crearea oricăror dezavantaje unei salariate pentru motive legate de graviditate sau concediu de maternitate. Din păcate, femeile sunt discriminate la locul de muncă, atunci când devin gravide sau sunt concediate pe parcursul concediului de maternitate.

Doar un procent foarte mic de femei întreprind acțiuni împotriva angajatorului care a încălcat legea. Femeile pot să nu-și cunoască drepturile, dar deseori ele au avut o perioadă de intimidare și hărțuire la locul de muncă, înainte ca acestea să fie concediate, astfel ele nu se află în situația de a investi energie și emoții, bani, pentru a acționa în judecată angajatorul.

Cuvinte-cheie: femei, graviditate, concediu de maternitate, garanții, concediere.

SUMMARY

It is unlawful to dismiss or otherwise disadvantage an employee for a reason related to her pregnancy or maternity leave. Unfortunately women are suffering escalating levels of illegal discrimination at work when they get pregnant, and are often made redundant while they are on maternity leave.

Only a very small percentage of women take any action against an employer who has broken the law. They may simply not know their rights, but often there will have been a period of bullying and harassment before the woman is finally sacked or leaves, so she's in no position to invest energy and emotion, let alone money, in pursuing an action that may well not produce results.

Keywords: women, pregnancy, maternity leave, legal guarantees, dismiss.

Niciun alt eveniment nu aduce atâtea transformări în viaţa fizică şi spirituală a femeii ca *graviditatea* şi *naşterea*. Femeile însărcinate şi cele care au născut de curând sunt sensibile din punct de vedere psihologic, de aceea este necesar a avea o atitudine mai indulgentă şi protectoare atât din partea familiei, cât şi a statului. Acţiunile întreprinse de stat în privinţa salariatelor însărcinate, a celor care alăptează, a celor care au născut de curând, a salariatelor cu copii mici, precum şi a femeilor, în general, în privinţa relaţiilor de muncă se materializează prin:

a) instituirea garanţiilor speciale la încadrarea în muncă, astfel încât graviditatea sau prezenţa copiilor mici să nu constituie motiv de discriminare sau temei de a refuza angajarea acestora în câmpul muncii;

b) protecţia sănătăţii salariatelor gravide şi a celor cu copii mici pe parcursul derulării relaţiilor de muncă, care se materializează prin interdicţia de a le atrage la anumite munci;

c) interdicţia concedierii femeilor însărcinate şi a acelora care au copii în vârstă de până la 6 ani, cu excepţia cazurilor expres prevăzute de lege.

Expresia cea mai elocventă a stabilităţii în muncă, a garanţiei apărării intereselor salariaţilor o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a temeiurilor şi a condiţiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă[1].

Potrivit *Dicţionarului de drept privat*[2], prin desfacerea actului juridic, se desemnează înlăturarea unui act juridic şi a efectelor sale pentru viitor, cu menţinerea efectelor produse în trecut, până în momentul desfacerii actului.

În cadrul articolului dat, ne vom axa pe analiza garanţiilor juridice în materie de: încetarea raportului de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, demisie şi concediere.

a) **Încetarea raporturilor juridice de muncă ale femeilor în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor**

Încetarea contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor are loc în cazurile prevăzute expres de art. 82 Codul muncii al Republicii Moldova[3] (CM – în continuare), precum şi în alte acte normative.

Dintre cazurile de încetare a contractului de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prevăzute la art. 82 CM, nu este niciun temei care ar fi aplicabil exclusiv femeilor, aceste temeiuri de încetare a contractului individual de muncă (CIM – în continuare) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor fiind aplicabile, în egală măsură, atât femeilor, cât şi bărbaţilor.

În continuare, aducem un exemplu din practica judiciară naţională cu privire la încetarea contractului de muncă pe motiv de expirare a termenului aplicat în privinţa unei salariate gravide.

Astfel, potrivit Hotărârii judecătoriei Buiucani din 05.05.2010[4], a fost recunoscut legal ordinul angajatorului de încetare a contractului de muncă pe motiv de expirare a termenului contractului de muncă, chiar dacă salariata respectivă era gravidă la momentul încetării raporturilor de muncă. Astfel, potrivit speţei date, cu reclamanta fusese încheiat CIM pe o perioadă determinată de la 01.09.2008 până la 30.08.2009. La data de 16.08.2009 a fost informată despre faptul expirării termenului contractului de muncă la data de 30.08.2009 şi despre intenţia angajatorului de a nu prelungi termenul contractului respectiv. În apărarea sa, reclamanta a afirmat că prin cererea din 25.08.2009, recepţionată de angajator la data de 28.08.2009, a informat angajatorul că este însărcinată în 20 de săptămâni, solicitând, totodată, suspendarea CIM. Reclamanta în apărarea sa a adus faptul că angajatorul nu avea dreptul să înceteze raporturile de muncă, dat fiind faptul că era gravidă aducând în susţinerea poziţiei sale prevederile art. 86 alin.(2) şi 251 CM.

Analizând materialele cauzei, instanţa de judecată a ajuns la concluzia că încetarea raportului de muncă a fost

legală, deoarece la acel moment reclamanta nu se afla în concediu de maternitate, iar interdicţia din art. 86 alin. (2) şi 251 CM se referă la concediere, dar nu la încetarea contractului de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor.

Potrivit legislaţiei Federaţiei Ruse, în privinţa temeiului de încetare a contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor pe motiv de expirare a termenului, această conţine anumite reglementări deosebite în privinţa expirării termenului contractului de muncă pe perioadă determinată în cazul salariatelor gravide.

Astfel, potrivit autorului V.I. Mironov, în cazul expirării termenului contractului de muncă în perioada când femeia este gravidă, angajatorul este obligat ca la prezentarea certificatului medical care atestă graviditatea salariatei şi în baza cererii scrise a acesteia să prelungească termenul contractului până la apariţia la salariată a dreptului la concediu de maternitate[5]. Femeia, al cărui contract de muncă a fost prelungit până la apariţia dreptului la concediu de maternitate a acesteia, este obligată ca la cererea angajatorului, dar nu mai des decât o dată la trei luni, să prezinte certificat medical care îi atestă graviditatea. Dacă femeia continuă să muncească după expirarea perioadei de graviditate, atunci angajatorul are dreptul să desfacă contractul de muncă în legătură cu expirarea termenului în timp de o săptămână din ziua în care angajatorul a aflat sau trebuia să afle despre expirarea termenului graviditătii.

Cu toate acestea, potrivit legislaţiei Federaţiei Ruse, se permite concedierea femeii gravide în legătură cu expirarea termenului contractului de muncă, dacă contractul a fost încheiat pentru perioada de îndeplinire a obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent şi este imposibil, cu acordul salariatei, să fie transferată până la apariţia pentru salariată a dreptului la concediu de maternitate la un alt loc de muncă vacant, pe care femeia gravidă ar putea să-l îndeplinească având în vedere starea sa. De asemenea, angajatorul este obligat să-i propună oricare alt loc de muncă vacant pe care îl are la unitate în localitatea dată. Propunerea unui post vacant de muncă din altă localitate nu este obligatorie pentru angajator, dacă aceasta nu este prevăzut în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

b) **Particularităţile încetării raporturilor de muncă ale femeilor prin demisie**

Demisia reprezintă o modalitate de desfacere a CIM care parvine din iniţiativa salariatului. Unica condiţie ce se impune salariatului este respectarea termenului de preaviz, care este de 14 zile calendaristice pentru toţi salariaţii şi de o lună de zile pentru conducătorii unităţii, adjuncţii lui şi contabilul-şef. Salariatul este obligat să lucreze pe perioada probei de preaviz. Însă, de la regula generală enunţată *supra*, există şi excepţiile prevăzute de art. 85 alin.(2) CM, atunci când angajatorul va fi obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea de demisie.

Cu referire la femei, cazurile prevăzute la art. 85 alin.(2) CM pot fi: concediul pentru îngrijirea copilului, îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului invalid, în aceste cazuri, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus, indicat în cererea depusă şi înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

Cu regret, constatăm că printre cazurile enunţate la art. 85 alin. (2) CM nu se regăseşte şi starea de graviditate a salariatei. *De lege ferenda,* propunem completarea art. 85 alin. (2) CM prin adăugarea unei situaţii noi, când angajatorul va fi obligat să accepte cererea de demisie a salariatei pe motivul de graviditate a acesteia. Desigur, salariata urmează să anexeze la cererea de demisie certificat medical care atestă faptul că este gravidă. Prin conferirea acestui drept salariatelor gravide, considerăm că se dă o expresie mai largă protecţiei muncii salariatelor gravide, care, în situaţia în care nu doresc să muncească pentru angajatorul curent, să dispună de dreptul de a înceta raporturile de muncă prin demisie în termene mai restrânse.

c) **Particularităţile încetării raporturilor de muncă ale femeilor în cazul concedierii**

Întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării psihice a lucrătoarelor gravide, a celor care au născut de curând sau care alăptează, în privinţa acestor salariate trebuie să se prevadă o interdicţie de concediere.

Carta Socială Europeană (revizuită)[6] în art. 24 prevede următoarele situaţii care nu constituie motive întemeiate de concediere: … d)…sexul, starea civilă, responsabilităţile familiale, sarcina… e) concediul de maternitate sau concediul parental.

Tot Carta Socială Europeană (revizuită) în art.8, intitulat „Dreptul lucrătoarelor la protecţia maternităţii", prevede în alin.(2) că se va considera ilegal ca un patron să anunţe concedierea unei femei în perioada cuprinsă între momentul în care aceasta a notificat starea sa de graviditate şi încheierea concediului său de maternitate, sau la o astfel de dată încât termenul de preaviz să expire în cursul acestei perioade.

Interpretând dispoziţia cuprinsă în art. 8 par. 2, Anexa la Cartă precizează că aceasta nu consacră o interdicţie cu caracter absolut, putând comporta excepţii, enumerând, cu titlu exemplificativ, următoarele cazuri: lucrătoarea a comis o greşeală care justifică încetarea raportului de muncă; întreprinderea la care este angajată îşi încetează activitatea; termenul stipulat în contractul de muncă a încetat.

Art. 10 din Directiva nr. 92/85/CEE privind aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care au născut de curând sau care alăptează[7], prevede:

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor arătate la art. 2 (salariatele gravide, cele care alăptează sau cele care au născut recent), în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate indicat la art.8 alin.(1) (cel puţin 14 săptămâni consecutive), cu excepţia cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislaţia şi/sau practica naţională şi, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă şi-a dat acordul.

2. Atunci când o lucrătoare gravidă, care alăptează sau care a născut recent, este concediată în timpul perioadei concediului de maternitate, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere.

Răspunzând unei probleme ridicate de evoluţiile în medicină, Curtea de Justiţie a UE în *cazul Mayr*, interpretând art. 10 al Directivei nr. 92/85/CEE, a decis că art.10 nu vizează o lucrătoare care se supune fecundării *in vitro* atunci când, la data la care concedierea sa este pronunţată, fecundarea ovulelor acestei lucrătoare de către spermatozoizii partenerului său a avut deja loc, astfel încât există ovule fecundate *in vitro*, dar acestea nu au fost totuşi transferate în uterul ei. Aplicarea protecţiei contra concedierii, prevăzută de art.10 al Directivei nr. 92/85, unei lucrătoare înainte de transferul ovulelor fecundate ar avea ca efect acordarea beneficiului acestei protecţii chiar atunci când

acest transfer este amânat, pentru un motiv oarecare, mai mulţi ani sau chiar s-ar putea renunţa în mod definitiv la un astfel de transfer, fecundarea *in vitro* fiind efectuată cu titlu de simplă precauţie[8].

Interdicţia concedierii salariatelor gravide o conţin şi legislaţiile altor state. Astfel, potrivit art. 122-25-2 din Codul muncii francez, în timpul sarcinii şi o perioadă de 14 săptămâni după naştere, femeia nu poate fi concediată decât dacă angajatorul probează că aceasta a comis o eroare gravă în îndeplinirea obligaţiilor sale.

Potrivit CM al Federaţiei Ruse[9], nu se admite concedierea salariatelor gravide, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii sau a încetării activităţii angajatorului persoană fizică.

Codul muncii român[10] (cu referinţă la salariatele gravide sau cele care au copii mici) prevede la art.60 alin.(1) că concedierea salariatelor nu poate fi dispusă: pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; pe durata concediului de maternitate; pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii.

Garanţii similare cu privire la concedierea anumitor categorii de salariate se găsesc şi în Ordonanţa de Urgenţă a României 96/2003[11]. Cu referire la concedierea salariatelor gravide, a celora care au născut recent sau a celora care alăptează, în art. 21 alin.(1) se prevăd aceleaşi cazuri în care nu poate fi concediată o salariată gravidă, plus suplimentar un nou temei pe perioada concediului de risc maternal. În acelaşi timp, alin.(2) art.21 prevede că interdicţia prevăzută la alin.(1) lit. b)-e) se extinde o singură dată cu până la 6 luni, după revenirea salariatei în unitate. Alin.(3) al aceluiaşi articol dispune că dispoziţiile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierilor pe motive economice ce rezultă din desfiinţarea postului ocupat de salariată, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării angajatorului, în condiţiile legii.

În ceea ce priveşte Republica Moldova, garanţiile juridice care interzic concedierea salariatelor gravide sau a celora care folosesc concediile de îngrijire a copiilor în vârstă de până la 6 ani sunt prevăzute în două articole ale Codului muncii.

Un prim articol are un caracter general şi se referă la interdicţia de concediere a salariaţilor (în art. 86 alin.(2) Codul muncii). Astfel, potrivit articolului citat, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii.

În pofida existenţei acestei garanţii juridice, totuşi unii angajatori purced la concedierea salariaţilor chiar şi atunci când aceştia se află în concediile enunţate *supra*. Spre exemplu, prin decizia Colegiului civil şi de contencios administrativ al Curţii Supreme de Justiţie (CSJ – în continuare) din 30.06.2011[12] a fost declarat ilegal ordinul angajatorului de concediere a unei salariate pe perioada cât aceasta se afla în concediu medical. Potrivit datelor din speţa dată, salariata M.P. a fost concediată la data de 16.06.2008 în temeiul art. 86 alin.(1) lit.s)−încheierea vizând salariaţii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază. Din materialele dosarului, rezultă că salariata M.P. de pe data de 11.06.2008 până pe 16.06.2008 s-a aflat în concediu medical în legătură cu sarcina de 12-13 săptămâni, iar pe data de 16.06.2008 aceasta a fost concediată. Dat fiind faptul că concedierea sa s-a produs când ea era în concediu medical, instanţele de judecată au dat câştig de cauză salariatei şi a obligat angajatorul să o reangajeze cu plata tuturor sumelor ce se cuvin salariatei pe perioada absenţei forţate de la locul de muncă.

Un al doilea articol din Codul muncii, care are un caracter special şi se referă la garanţiile juridice referitoare la interzicerea concedierii femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani şi a salariaţilor care îngrijesc copiii în vârstă de până la 6 ani, este art. 251.

Art. 251 din Codul muncii prevede: se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani şi a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 şi 127, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.86 alin.(1) lit. b), g)-k).

Referitor la femeile gravide, garanţia dată este pe deplin justificată şi motivată. Însă avantajul evident în favoarea femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani îi discriminează pe taţii copiilor mici, deoarece aceştia pot beneficia de interdicţia concedierii lor doar dacă folosesc oricare din concediile prevăzute de art.124, 126 şi 127. Dacă însă salariatul-tată are copii în vârstă de până la 6 ani, dar nu se află în vreun concediu enunţat *supra,* atunci acesta poate fi concediat pentru orice temei prevăzut de art. 86 CM.

Interzicerea concedierii angajaţilor (indiferent de sex), care se află în concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani şi în concediul suplimentar, fără menţinerea salariului pentru îngrijirea copiilor cu vârsta de la 3 până la 6 ani, întru totul corespunde principiilor de egalitate a genurilor. La categoria acestor persoane, se referă tatăl copilului, bunica, bunelul, alte rude care de fapt au grijă de copil. De asemenea, se poate de apreciat că garanţia dată se extinde şi asupra adoptatorilor şi tutorilor, care se află în concedii similare, aceasta funcţionând, indiferent de sexul beneficiarului.

Revenind la art.251 din Codul muncii, menţionăm că partea a doua a articolului dat prevede că se va permite concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 şi 127 pentru temeiurile prevăzute la art. 86 alin.(1) lit. b), g)-k). Temeiurile de concediere enunţate *supra* sunt următoarele:

b) lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică;

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancţiuni disciplinare;

h) absenţa fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit. k);

j) săvârşirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporţii mici) din patrimoniul unităţii, stabilite prin hotărârea instanţei de judecată sau a organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor administrative;

k) comiterea de către salariatul care mânuieşte nemijlocit valori băneşti sau materiale a unor acţiuni culpabile dacă aceste acţiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv.

Din analiza acestui articol, se impune următoarea concluzie: chiar dacă salariata gravidă este pasibilă de concediere pentru celelalte temeiuri prevăzute în art.86 CM, angajatorul nu o va putea concedia. Dar oare sunt aceste garanţii justificate? Care este logica interzicerii angajatorului de a concedia salariatele gravide şi cele care au copii în vârstă de până la 6 ani pentru celelalte temeiuri de concediere prevăzute la art. 86 CM? Potrivit reglementărilor actuale, spre exemplu, dacă o salariată gravidă sau care are copii în vârstă de până la 6 ani, având calitatea de cadru didactic şi aplică, chiar şi o singură dată, violenţa fizică sau psihică în privinţa discipolilor săi, angajatorul nu are dreptul să o concedieze. În atare caz, aceasta fiind o încălcare a disciplinei muncii, angajatorul poate aplica o oricare altă sancţiune disciplinară, în afară de concediere.

Sau, spre exemplu, temeiul de concediere prevăzut de lit.r) alin.(1) art.86 CM−prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false, fapt confirmat în modul stabilit. Nici în acest caz angajatorul nu va fi în drept să o concedieze pe salariata gravidă sau pe cea care are copii în vârstă de până la 6 ani. După părerea noastră, aceasta nu este normal, deoarece dacă persoana prezintă documente false la angajare, înseamnă că aceasta nu întruneşte condiţiile necesare ocupării postului de muncă respectiv şi pe cale de consecinţă nici nu poate fi un salariat competent.

Sau cum trebuie să procedeze angajatorul în cazul în care prin hotărâre judecătorească este obligat să-l restabilească la locul de muncă pe salariatul concediat ilegal, iar postul respectiv de muncă este ocupat de o femeie gravidă sau de una care are copii în vârstă de până la 6 ani, iar permutarea sau transferarea salariatei respective la o altă muncă nu este posibilă? Care va fi opţiunea angajatorului, deoarece nu este în interesul lui să mai creeze în statele de personal un nou post de muncă care să fie acordat salariatei gravide sau celei cu copii în vârstă de până la 6 ani.

Astfel, din analiza sumară doar a acestor temeiuri de concediere, *de lege ferenda* se impune necesitatea de a revedea temeiurile de concediere în privinţa cărora angajatorul va avea dreptul să concedieze chiar şi salariatele gravide şi cele cu copii în vârstă de până la 6 ani, în vederea suplinirii lor.

Din lista de temeiuri prevăzute la art.86 CM, angajatorul nu ar trebui să aibă dreptul de a concedia o salariată gravidă sau una care are copii în vârstă de până la 6 ani doar în următoarele cazuri:

− lit.c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

−lit.f) schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef);

− lit.s) încheierea, vizând salariaţii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art.273).

În celelalte cazuri, fiind vorba despre concediere pentru motive ce ţin de culpa salariatului, ar trebui să se admită şi concedierea salariatelor gravide, şi a celor care au copii în vârstă de până la 6 ani.

În alte cazuri, concedierea salariatelor este condiţionată de obţinerea acordului/avizului din partea diferitelor organe. Astfel avem:

a) potrivit art. 257 CM „concedierea salariaţilor în vârstă de până la 18 ani, cu excepţia cazului de lichidare a unităţii, se permite numai cu acordul scris al agenţiei teritoriale pentru ocuparea forţei de muncă, respectându-se condiţiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod".

b) Acordul sau opinia consultativă a organului sindical. Potrivit art. 87 alin.(1) CM concedierea salariaţilor membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit. c), d), e), g) şi h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

Privitor la practica judiciară a RM în domeniul interzicerii angajatorului de a concedia salariata gravidă sau cea care are copii în vârstă de până la 6 ani, putem enunţa următorul exemplu: prin decizia Colegiului civil şi de contencios administrativ lărgit al CSJ din 6 octombrie 2010[13], s-a dat câştig de cauză recurentei S.L., care fusese concediată pentru temeiul reducerii numărului sau a statelor de personal în perioada când ea se afla în concediu parţial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani. Instanţa a concluzionat că concedierea femeilor care se află în concediu parţial plătit de îngrijire a copilului în vârstă de până la 3 ani pentru temeiul reducerii numărului sau a statelor de personal este inadmisibilă, şi a respins ca neîntemeiate argumentele angajatorului precum că prevederile art. 251 CM nu sunt aplicabile în acest caz.

Într-un alt litigiu asupra căruia s-a pronunţat în mod definitiv CSJ prin decizia din 11.06.2009[14] s-a stipulat faptul că prevederile art.251 CM nu-şi au aplicare şi în privinţa salariaţilor încadraţi în raporturi juridice de muncă atipice, în cazul dat fiind vorba de funcţionarii publici. Potrivit datelor litigiului dat, dna B.S. a fost destituită din funcţie în temeiul art. 64 lit. b) al Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public pe motiv că aceasta a săvârşit abateri disciplinare soldate cu urmări grave, acţiunile acesteia fiind încadrate în art. 57 lit. f) şi g) din Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, care prevăd neglijenţă repetată sau tergiversarea sistematică a atribuţiilor de serviciu şi acţiuni care aduc atingere prestigiului autorităţii publice în care activează. Recurenta B.S., în apărarea sa, a afirmat că angajatorul său nu era în drept să o destituie din funcţie, deoarece ea are copil în vârstă de până la 3 ani, iar potrivit art. 251 CM această categorie de salariaţi nu pot fi concediaţi pentru temeiul invocat în ordinul de concediere.

CSJ a respins recursul recurentei pe motiv că prevederile art. 86 alin.(2) şi 251 din CM nu sunt aplicabile acestui litigiu, deoarece potrivit art. 76 din Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, dispoziţiile prezentei legi se completează cu legislaţia muncii în măsura în care nu contravin legislaţiei speciale care reglementează activitatea funcţionarilor publici. În acest sens, Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public conţine prevederi speciale care privesc sancţionarea func-

ţionarilor publici, delimitând cert destituirea lor din funcţie de cazurile când aceştia sunt eliberaţi din funcţie. Astfel instanţa concluzionează că prevederile art. 86 alin.(2) CM şi art. 251 nu au nici o relevanţă la speţa dedusă judecăţii, deoarece ultima a fost destituită din funcţia publică în perioada de activitate, dar nu în perioada aflării în concediu parţial plătit de îngrijire a copilului de până la 3 ani sau în concediu suplimentar neplătit de îngrijire a copilului de la 3 la 6 ani.

În practică, dovedirea faptului că angajatorul a concediat o salariată pe motivul graviditătii acesteia este foarte dificil, deoarece nici un angajator nu va indica şi nici nu va recunoaşte că concedierea femeii respective a avut loc pentru motivul graviditătii acesteia. De asemenea, legislaţia nu conţine prevederi referitoare la faptul când salariata trebuie să informeze angajatorul că este însărcinată, ceea ce în practică creează unele dificultăvi pentru angajator, deoarece acesta poate să concedieze o femeie necunoscând faptul că ea este însărcinată.

Potrivit Codului muncii român (art.58), se interzice concedierea salariatelor gravide în măsura în care angajatorul cunoaşte starea de graviditate a salariatei, rezultă deci că dacă angajatorul nu cunoştea că salariata este gravidă la momentul concedierii, această concediere se consideră legală.

În ipostaza unor litigii vizavi de acest moment, după părerea noastră, sarcina probei că angajatorul cunoştea starea de graviditate a salariatei anterior emiterii deciziei de concediere aparţine salariatei. La rândul său, angajatorul trebuie să dovedească că nu cunoştea faptul că salariata concediată era gravidă. Ca exemplu de situaţie în care angajatorul poate face dovada (până la proba contrară) că nu cunoştea şi nici nu avea de unde să cunoască că salariata era gravidă, putem menţiona cazul în care regulamentul intern al unităţii conţine prevederi referitoare la obligaţia comunicării în scris de către salariată a stării de graviditate. Într-un astfel de caz, angajatorul poate prezenta în instanţă registrul de informări în care nu apare comunicarea respectivă. De asemenea, putem vorbi despre o prezumţie de necunoaştere a stării de graviditate în ipoteza primelor luni de sarcină şi, evident, de o prezumţie contrară pentru ultimele luni. În sfârşit, se poate admite ca angajatorul care are câteva sute de salariaţi, lucrând la alt sediu decât directorul general şi consilierul juridic care a avizat favorabil concedierea salariatei gravide, să nu fi cunoscut starea acesteia. În asemenea situaţii, putem trage concluzia că dacă angajatorul nu cunoştea că salariata este gravidă în momentul concedierii, o atare concediere este legală.

O altă situaţie avem în legislaţia Federaţiei Ruse. Potrivit autorului rus V.I. Mironov[15], încălcarea normei ce ţine de interzicerea concedierii salariatelor gravide duce la restabilirea acestora la locul anterior de muncă, deoarece în cazul dat nu are importanţă dacă angajatorul era sau nu era la curent cu faptul că salariata era însărcinată în momentul concedierii sale, întrucât norma prevăzută în art. 261 din CM rus nu prevede interzicerea concedierii salariatei însărcinate în dependenţă de faptul dacă este sau nu este la curent angajatorul cu acest fapt. Deci, dacă o salariată a fost concediată pe perioada graviditătii sale, o asemenea concediere va fi calificată ilegală, indiferent de faptul dacă cunoştea sau nu cunoştea angajatorul despre starea de graviditate a salariatei.

Dar care este situaţia potrivit legislaţiei naţionale în acest domeniu? Art. 251 CM prevede doar că „se interzice concedierea femeilor gravide". Interpretând acest articol, se impune concluzia potrivit căreia va fi considerat ilegal ordinul de concediere a unei femei gravide, indiferent de faptul dacă angajatorul cunoştea sau nu despre starea de graviditate a femeii.

Apreciem că o asemenea abordare a situaţiei date, deşi este evident în favoarea femeilor, în practică poate duce la diferite litigii, prin care femeile contestă ilegalitatea concedierii lor pe motivul că în momentul concedierii erau gravide.

Toate aceste ambiguităţi ar fi excluse, dacă în legislaţia muncii s-ar prevedea termenele în care salariata ar urma să informeze angajatorul său despre graviditatea sa. Această prevedere este deosebit de utilă, deoarece din acest moment ar trebui să înceapă acţiunea normelor de protecţie a salariatelor gravide.

De lege ferenda, propunem inserarea în legislaţia muncii a procedurii generale ce ţine de informarea angajatorului despre graviditatea salariatei, cu referire în special la: termenul de gestaţie a sarcinii de la care salariata gravidă urmează să informeze angajatorul, actele medicale şi periodicitatea prezentării lor pentru dovedirea graviditătii etc., precum şi instituirea în obligaţia angajatorului de a nu divulga starea de graviditate a salariatei, fără acordul ei, terţelor persoane, atâta timp cât graviditatea nu este vizibilă.

În concluzie, putem afirma faptul că legislaţia naţională conţine reglementări ce ţin de protecţia contra concedierilor femeilor ce s-ar baza pe motivul graviditătii acestora sau prezenţa copiilor în vârstă de până la 6 ani, însă aşa cum s-a enunţat *supra* interzicerea concedierii acestor categorii de salariate, în anumite cazuri, nu este motivată. Din aceste considerente, ne pronunţăm pentru inserarea în legislaţia naţională a propunerilor *de lege ferenda,* enunţate în cadrul prezentului articol ştiinţific.

Recenzent:
Nicolae SADOVEI,
doctor în drept, conferenţiar universitar (USM)

Note:

[1] Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptului muncii*, Reclama, Chişinău, 2007, p. 179-180.

[2] *Dicţionar de drept privat*, Mondan, Bucureşti, 1996, p. 394.

[3] Codul muncii adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

[4] Dosar nr. 2-838/2010 al judecătoriei Buiucani, municipiul Chişinău din 05.05.2010.

[5] Миронов В.И., *Трудовое право России,* în *Москва ООО Журнал Управление персоналом,* 2005, с. 859.

[6] *Carta Socială Europeană* (revizuită) din 03.05.1996, ratificată prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001 (în vigoare pentru Republica Moldova din 01.01.2002, publicată în ediţia oficială *Tratate internaţionale*, 2006, vol. 38, p.175.

[7] Directiva 92/85/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor vizând promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează din 19.10.1992.

[8] Decizia din 26 februarie 2008 în cazul Mayr nr. C-506/06,(cf. pct. 41-42,53).

[9] *Codul muncii al Federaţiei Ruse* din 30.12.01.

[10] *Codul muncii al României,* adoptat prin Legea nr. 53/2003, în *Monitorul Oficial al României,* patea I, nr. 72 din 05.02.03.

[11] Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, publicată în *Monitorul Oficial*, partea I nr. 750 din 27/10/2003.

[12] Colegiul civil şi de contencios administrativ al CSJ a Republicii Moldova din 11.06.2011, dosar nr. 2ra-1406/11.

[13] Decizia Colegiului civil şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie a Republicii Moldova din 06.10.2010, dosar nr. 2ra-1454/10.

[14] Decizia Colegiului civil şi de contencios administrativ lărgit al Curţii Supreme de Justiţie a Republicii Moldova din 11.06.2009, dosar nr. 3r-1145/09.

[15] Миронов В.И., *op.cit.,* p 858.